



SENSIBILISATION ET CHANGEMENT DE COMPORTEMENT

ENGAGER COLLECTIVEMENT UNE DÉMARCHE DE DURABILITÉ

La réussite d'une politique de gestion durable au sein d'une entreprise repose sur l'implication active de l'ensemble de ses acteurs, de la direction aux équipes opérationnelles. Une formation et une sensibilisation approfondie des collaborateurs aux nouvelles pratiques sont essentielles pour en garantir l'efficacité et la pérennité.

Ainsi, la mise en place d'un plan de durabilité précis et détaillé constitue la pierre angulaire de cette transformation. Il doit :

- Intégrer un programme de formation adapté aux enjeux spécifiques de l'entreprise
- Démontrer l'engagement concret de la direction.
- Décrire les nouvelles pratiques d'atténuation.
- Définir des stratégies de réduction de la consommation d'énergie et de déchets.
- Inclure des dispositions pour maintenir l'engagement à long terme des salariés.

Pour structurer cette démarche collective, notamment dans le secteur du tourisme d'affaires ou de l'événementiel d'entreprise, l'obtention de la certification ISO 20121 peut s'avérer un objectif pertinent. Cette norme internationale fournit un cadre de référence pour l'organisation d'événements durables et responsables, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité de la démarche entreprise.

THÈME

Sensibilisation et changement de comportement

OBJECTIF

Sensibilisation des visiteurs

NIVEAU

DE DIFFICULTÉ



Étapes de la mise en œuvre

1 L'engagement de la direction

La réussite d'une démarche de durabilité repose avant tout sur la capacité de la direction à afficher l'intérêt et la nécessité du changement. Il est essentiel que la direction soit profondément convaincue de la valeur du projet, afin de mobiliser efficacement les équipes dans cette transition.

2 L'implication du personnel par

- **Le recueil des suggestions** : avant la présentation de la démarche de durabilité aux équipes, mettre en place un système de recueil

des suggestions des employés. Leur expérience de terrain apporte souvent des observations essentielles, rendant le plan plus réaliste et favorisant leur implication. Cette collecte peut prendre diverses formes : boîtes à idées, tableaux dans les espaces communs, séances de brainstorming, ou cahiers de suggestions.

- **La nomination d'une équipe de référents** : le plan doit envisager la désignation de *référents durabilité*. Cette "équipe verte" aura la charge de la coordination et du suivi de l'application du plan et de la liaison entre la direction et les équipes. La composition de « l'équipe-verte » doit être soigneusement pensée afin d'être représentative de la diversité des équipes.
- **Former et informer le personnel** : les salariés doivent partager une base commune de connaissances sur l'impact environnemental de l'entreprise et l'intérêt de la démarche. Convier les équipes à une présentation rapide des enjeux et procéder à des réunions où le rôle de chacun est identifié, proposer des fiches écogestes. Proposer un livret d'accueil pour les nouveaux salariés présentant la démarche en détails et les pratiques à adopter.

3 Réaliser un pré diagnostic et définir un plan d'action

Avant de rédiger le plan de gestion durable, la réalisation d'un pré diagnostic permet de mettre en évidence les forces et les actions prioritaires à engager. Cette étape peut être réalisée par un consultant ou en s'appuyant sur des outils en ligne proposés par les structures scientifiques de référence. Sur la base de ce diagnostic et des suggestions des employés, un plan d'actions détaillé peut être proposé avec des actions hiérarchisées par priorité, des indicateurs associés. Pour les organisateurs d'événements, des outils spécifiques comme celui proposé par l'ADEME (<https://evenementresponsable.ademe.fr/>) peuvent aider à évaluer l'impact environnemental et à concevoir des événements responsables.



Parties prenantes à impliquer

La direction et le personnel impulsent et portent la démarche au quotidien. L'équipe verte coordonne les actions et anime les chantiers transversaux. Un expert consultant externe apporte diagnostic et méthodologie structurée. Les fournisseurs et prestataires réguliers s'alignent sur les cahiers des charges durables.



Aspects financiers

Les principaux coûts comprennent les frais de personnel dédiés à la mise en œuvre de la démarche, ainsi que des investissements ciblés dans du matériel adapté. Ces dépenses sont compensées par des réductions significatives des consommations énergétiques et une optimisation des coûts de gestion des déchets.



Suivi de la mise en œuvre

Suivi des indicateurs liés aux consommations énergie, eau, production de déchets, bilan carbone, bien-être des salariés.
Suivi de la satisfaction des clients/ personnes accueillies.

RESSOURCES

ATR [Agir pour un Tourisme Responsable](#);
European Commission, [Best Environmental Management Practice in the Tourism Sector](#)